

## ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

**Т.В. Дятковская**

Мозырский государственный педагогический университет имени И.П. Шамякина

Человеческий капитал в условиях информационного общества является важнейшим и главным фактором воспроизводства национального богатства, а достаточное инвестирование в него является абсолютно необходимым приоритетом для любой национальной экономики.

При определении понятия «человеческий капитал» необходимо учитывать следующие моменты:

1. В современном обществе человеческий капитал является основополагающим фактором экономического роста.

2. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от самого индивидуума, так и от руководства организации, и общества в целом.

3. Человеческий капитал может быть накоплен, а именно индивидуум может приобретать определенные навыки, способности, может увеличить свое здоровье.

4. Человеческий капитал на протяжении своей жизни не только накапливается, но и изнашивается, как физически, так и морально.

5. Инвестиции в человеческий капитал обеспечивают, как правило, в будущем более высокий доход, т.е. более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффект.

6. Человеческий капитал неотделим от его носителя — живой человеческой личности.

7. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрений, от общего уровня его культуры [3].

Наряду с классическими элементами теории человеческого капитала необходимо выделить целый ряд принципов, условий и механизмов формирования человеческого капитала, оптимальные качества которого производятся в новой модернизированной социально-экономической системе. В обобщенном виде их можно представить как совокупность новых понятий и определений, необходимых для создания человеческого капитала нового уровня:

- человеческий капитал образует главную производительную составляющую национального богатства страны (интегрального капитала хозяйствующего субъекта);

- человеческий капитал (человек, население) формируется в четырехсферной структуре общества и создает воспроизводимый (физический) капитал;

- качество человеческого капитала образуется в системе обеспечения качества жизни и здоровья на основе формирования и развития четырех базисных и трех интегральных способностей;

- приоритет формирования и воспроизводства человеческого капитала должен стать одним из главных принципов этической экономики (инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала должны обеспечиваться по принципу одного из главных приоритетов, а не по остаточному принципу);

- базисными факторами стратегического развития и одновременно очевидными характеристиками ресурсных возможностей человеческого капитала являются качество жизни и здоровье каждого человека и населения страны в целом;

- обеспечение качества жизни и здоровья населения — стратегическая основа и ключевая технология формирования нового качества и количества человеческого капитала;

- для формирования качества жизни и здоровья человека в государстве и в любых организациях необходимо создавать всестороннюю, комплексную, целеустремленную систему их обеспечения направленную на достижение устанавливаемых нормативов, стандартов, корпоративных ценностей;

- разработка и достижение стандартов качества жизни на основе демографически обусловленного, биосферно допустимого спектра потребностей;

- здоровье – это гармоничное функционирование всех физиологических и иных систем организма человека, позволяющее ему формировать высокий уровень нравственности, развивать и совершенствовать такие свойства, как жизнеспособность, работоспособность, способность к адаптации, способность к обучению;

- воспроизводство здоровья – это восстановление той части здоровья сотрудников (хозяйствующих субъектов) и членов их семей, которая была утрачена к настоящему времени, а также обеспечение здоровья будущего поколения на основе восстановленного здоровья у настоящего поколения;

- формирование адекватного, нравственного мировоззрения человека, основанного на конструктивном мышлении, представляет собой обязательное условие развития человека и общества [3].

Таким образом, можно говорить об инновационной парадигме социально-экономического развития, которая предусматривает построение конкурентоспособного развивающегося общества и государства на основе нравственного мировоззрения и управления; создания инновационного потенциала социально-экономической системы; этической экономики; перехода к новому типу экономического роста за счет преобладания вклада конкурентоспособного человеческого капитала над вкладом производственных (сырьевых) ресурсов и физического капитала.

В свете всего этого появляются особенности управления трудовым потенциалом в современных условиях хозяйствования в целях обеспечения конкурентоспособности предприятия и национальной экономики в целом.

Как известно, процесс управления представляет собой комплекс мероприятий по оценке, учету, анализу, выявлению слабых звеньев и воздействия посредством специальных мероприятий на управляемый объект [1].

Цель управления трудовым потенциалом заключается в достижении такого уровня использования физических, трудовых, новаторских, творческих и профессиональных возможностей трудового коллектива, чтобы их нереализованная доля была минимальна. Для этого управление трудовым потенциалом должно основываться на соблюдении следующих принципов:

— создание сильной команды лидеров подразделений, способных создать атмосферу безусловного исполнения поставленных перспективных и текущих задач;

— формирование благоприятного климата (создание комфортных рабочих мест, обеспечение социальных и психологических условий для работы, поддержания физического здоровья);

— организация системы стимулирования (морального и материального) при достижении высоких результатов в работе и, наоборот, наказания в случае проступков;

— создание системы профессионально-квалификационного продвижения и всестороннего развития работников предприятия [2].

Для организации и управления процессами воспроизводства рабочей силы в современных условиях приходится учитывать целый комплекс факторов. К важнейшим из них могут быть отнесены:

- развитие комплексной механизации и автоматизации производства и прогрессирующее расширение сферы применения компьютеров;

- возрастание доли работников интеллектуально-информационного труда;

- быстрое изменение степени востребованности различных категорий работников;

- одновременное развитие стандартизации и индивидуализации труда;

- увеличение значения свободного времени в воспроизводстве рабочей силы, в том числе для всестороннего развития личности и непрерывного повышения квалификации;

- превращение творчески созидательного труда в высшую самооценку для человеческой личности, в том числе на основе использования альтернативных возможностей воспроизводства рабочей силы;

- усложнение и повышение общественной значимости труда руководителей;

- кардинальная реструктуризация методов и форм использования трудового потенциала с учетом дальнейшей интеллектуализации и информатизации труда и недопустимости лишь рыночных подходов к решению возникающих при этом проблем;

- изменение ценности интеллектуального продукта по его общественной полезности [4].

Особые задачи в подготовке и использовании кадров приходится решать в связи с обострением кризисной ситуации в сферах экологии:

- по оценке тенденции и последствий ухудшения состояния окружающей природной среды при прогнозировании развития трудового потенциала;

- по анализу проблем, вызываемых увеличением занятости в экологически неблагоприятных районах национальной экономики;

- по планированию мероприятий, необходимых для перевода производства на экологически чистые технологии;

- по экологическому воспитанию и образованию подрастающих поколений и работников, уже вовлеченных в процесс труда;

- по определению затрат труда на преодоление экологического кризиса и формирование дееспособного экологического блока в экономике.

Решение задач полного и рационального использования трудового потенциала, а также его повышения является сегодня принципиальной задачей кадровой политики организации, которой необходимо уделять особое значение как основополагающей для достижения стратегических целей и задач организации. Эффективное использование трудового потенциала с учетом рассмотренных факторов развития и современных принципов управления им может использоваться для выработки рациональных стратегических решений, оптимизации планирования кадровой работы, а также способствовать инновационному развитию предприятия и национальной экономики в целом.

## Литература:

1. Лукичева, Л. И. Управление организацией: учеб. пособие / И. Л. Лукичева. — 2-е изд. — М.: Омега-Л, 2005. — 360с.

2. Поддергина, Л. И. Менеджмент в экономическом механизме внутрипроизводственных отношений / Л. И. Поддергина // Экономика и управление. — 2007. - №2. — С. 130-135.

3. Хмелева, Г. А. Трудовой потенциал организации в условиях инновационного вектора развития страны / Г. А. Хмелева // Пробл. совр. экон. — 2009. - №2. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/img/clear.gif>. - Дата доступа: 29.03.2010.

4. Шаркова, А. В. Влияние процесса глобализации на использование трудового потенциала национальной и мировой экономики / А. В. Шаркова // Пробл. совр. экон. — 2003. - №3-4. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/img/clear.gif>. - Дата доступа: 29.03.2010.